

SDA
-Social Development Agency-

Base de données Infopoint

**“Analyse des accords de Comités d’Entreprise
Européens de 2004 à 2008”**

Octobre 2008



Introduction

Le présent texte devrait constituer une brochure d'information avec tableaux, basée sur une analyse quantitative et qualitative de la base de données Infopoint sur les Comités d'Entreprise Européens afin d'offrir certaines orientations sur les clauses qui devraient figurer dans un accord de CEE et lesquelles il faudrait éviter. Ce texte est aussi une remise à jour de l'analyse de 2006 de la SDA (accessible sur son site Internet), mais son objectif est surtout de mettre en évidence l'évolution du contenu des accords entre 2004 et 2008 par comparaison avec la période antérieure à 2004. Pourquoi une telle analyse ?

Durant ces quatre dernières années, on constate en fait la confirmation et la consolidation d'une génération d'accords établissant des CEE, qui innovent de façon significative les contenus des précédents accords.

En ce qui concerne la « génération antérieure », les nouveaux accords se caractérisent en particulier par :

- un élargissement des pays de la « maison-mère » des entreprises ou de groupes d'entreprises impliqués dans ces processus;
- un rôle plus important et une meilleure visibilité des syndicats et en particulier l'Union européenne des fédérations syndicales européennes;
- un renforcement des droits de l'homme (formation, recours à des experts, etc.) et des modalités de fonctionnement (comité restreint, médias, réunions de suivi, etc.)

Le scénario politique, économique et social de référence est complètement changé par rapport à 1994, l'année de promulgation de la directive 94/45/CE.

L'Union européenne est composée en 1994 de 15 pays membres et la directive a vu le jour pour contrebalancer, pour les travailleurs, les risques potentiels, en particulier en matière d'emploi et de dumping social, présents dans le processus de mise en oeuvre du marché unique européen voulu par le traité de Maastricht (7 février 1992)¹. Les CEE sont conçus comme organes de représentation transnationale des travailleurs dans les entreprises ou groupes d'entreprises de taille européenne, comme alternative aux procédures – ayant un droit à l'information et à la consultation dans les domaines d'intérêt supranational.

Au syndicat, tant national qu'europeen, on n'a reconnu aucun rôle ni mention dans la directive. Il était clair que le CEE ne pouvait **en aucun cas** se substituer à lui (en particulier au niveau *national*) dans l'activité de négociation collective et de défense des intérêts des travailleurs sur les conséquences de la restructuration, l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

Au passage de l'an 2000, le scénario a radicalement changé. Les entreprises sont appelées à relever des défis de concurrence liée à la mondialisation des marchés et des économies, qui vont au-delà des défis de la seule dimension du marché unique européen. Face à la recherche de nouveaux marchés, de matières premières et de main-d'œuvre à moindre coût, on voit s'accroître le processus de la mobilité et des délocalisations des entreprises, on voit s'accroître de façon exponentielle les cas de restructurations, les cessions et les fusions, et on voit exploser phénomène de migration vers l'ouest parmi les candidats (et par la suite Etats membres) de l'Union et des pays extracommunautaires.

¹ Ceux qui veulent approfondir ce scénario peuvent relire les débats suscités après Maastricht autour de l'*affaire Hoover* (1993)



Au plan politique et institutionnel, les années à partir de 2000 sont pour l'Europe des années de difficile relance de la croissance économique et de la compétitivité liées à la *stratégie de Lisbonne*, à la création de la monnaie unique, à l'élargissement de l'UE à 27 pays membres et à tentative de doter l'Union d'un traité *constitutionnel*.

Dans ce scénario, si profondément modifié de 1994 à ce jour, c'est l'expérience des CEE qui s'est construite. Une expérience qui pour de nombreux observateurs devait inévitablement entrer dans la crise. Il n'en a pas été ainsi, et cela pour au moins quatre raisons:

1. Même si c'est avec difficulté, les pratiques des Comités d'entreprise européens ont crû et ont été renforcées. Réunion après réunion, les membres des CEE ont appris à se connaître et dans un esprit de confiance réciproque, à échanger entre eux des informations et dans les cas les plus difficiles, comme dans le processus de restructuration et de fermeture d'entreprises, à faire front commun contre les directions.
2. Les directions d'entreprise, dans la plupart des cas, ont fini par accepter le rôle de la coordination des FSE, la présence de représentants syndicaux dans les groupes spéciaux de négociation et l'information aux syndicats nationaux.
3. En renforçant ces pratiques, les CEE, d'outils *faibles* conçus uniquement pour normalité, sont passés au stade d'acteurs spécifiques, même dans le difficile processus de restructuration, et ont acquis une présence sur la *scène de l'action syndicale européenne*.
4. Le fonctionnement des CEE s'est enrichi de pratiques capables d'aller au-delà des contenus de la directive et des premiers accords: le droit à la formation et à la présence d'experts, la reconnaissance des comités restreints, l'usage d'outils adaptés de communications; la réunion de suivi après les réunions annuelles, etc.

Dans les pages suivantes, nous essayons d'illustrer de quelques données cette évolution sur la base des informations contenues dans la base de données Infopoint sur les accords de CEE de la SDA.²

Accords

Pour la présente analyse, le moment de la dernière mise à jour est le 1er septembre 2008. A ce moment, la base de données de la SDA comprenait **770** accords, sur un total estimé à 820 accords en vigueur.

Au cours de la période de 2004 à 2008 (août) 102 nouveaux accords ont été analysés, ventilés comme suit par année :

- 2004: 36 accords
- 2005: 27 accords
- 2006: 14 accords
- 2007: 15 accords
- 2008 (huit premiers mois): 10 accords.

² Cette base de données est accessible sur le site internet de la SDA (www.sda-asbl.org) en 6 langues (anglais, français, italien, espagnol, allemand et suédois). La base de données de la SDA est gérée en étroite coopération avec l'Institut Syndical Européen (ETUI). L'objectif pour 2009 est de fusionner ces deux outils en un seul, sous l'égide de la CES. **La base de données Infopoint de la SDA est basée sur des accords originaux, signés et en vigueur, qui sont ventilés selon toute une série de critères permettant d'analyser plus avant leur contenu, et elle ne se réfère qu'à des CEE qui, à notre connaissance, sont opérationnels.**



Analyse de la Base de données INFOPOINT de la SDA
“Accords de CEE”

Cela représente seulement environ un quart des accords de renouvellement d'accords antérieurs - Article 13 de la directive - et pour le reste des accords portant sur la mise en place de nouveaux CEE.

Loi applicable:

La loi applicable est normalement celle de l'Etat membre qui régit l'entreprise et en général, celle du lieu où est installée la direction centrale de l'entreprise.

Tableau 1: Nombre d'Accords par Loi applicable

PAYS	TOTAL	DEPUIS 2004
Autriche	15	1
Belgique	86	10
Suisse	4	-
Chypre	1	1
Tchéquie	1	1
Allemagne	188	19
Danemark	15	-
Espagne	7	2
Grèce	1	-
France	107	19
Finlande	29	5
Hongrie	1	1
Italie	39	8
Irlande	38	1
Luxembourg	11	3
Norvège	14	1
Pays-Bas	65	9
Suède	46	5
Royaume-Uni	102	16

Source: Base de données SDA Infopoint

Durant la période de 2004 à 2008, il y a eu une augmentation de 15 pour cent environ du total des accords mis en place ; dans 85 cas, il s'agissait de nouveaux comités et dans 17 autres du renouvellement d'accords antérieurs (ex-article 13). On constate qu'apparaissent les premiers cas de comités créés dans les groupes multinationaux ayant leur maison-mère dans les nouveaux États membres:

- de Chypre, le groupe bancaire MARFIN Popular Bank Public Co Ltd
- de la République tchèque, le groupe électrique CEZ
- de Hongrie, le groupe pétrochimique MOL

Signataires:

Au cours de la période envisagée (2004 - 2008) c'est surtout la place et le rôle du syndicat à la table des négociations qui ressortent. Dans 21 cas (sur les 102 analysés), la signature d'une Fédération Syndicale Européenne rejoint celle du Groupe Spécial de Négociation. La présence des syndicats nationaux ou d'entreprise, est en outre significative : uniquement dans quatre cas, l'accord est signé par *des représentants des travailleurs* qui ne sont pas davantage précisés.



Tableau 2: Nombre d’Accords par Signataires des Accords

ORGANE	TOTAL	DEPUIS 2004
Groupe spécial de négociation	340	85
FSE	169	21
Organisations syndicales des pays ou sièges centraux concernés	198	19
Comités d’entreprise	138	1
Pas clair		4

Réunions

Réunion de suivi:

Outre les réunions standard qui se tiennent une ou deux fois par an et les réunions extraordinaires du Comité d’entreprise européen, de nombreux accords prévoient l’aménagement de réunions préparatoires qui précèdent ces réunions et/ou des réunions de suivi des assemblées générales du Comité d’entreprise européen. L’importance de ces réunions réside dans le fait qu’elles sont censées être des réunions réservées aux travailleurs. Les réunions préparatoires permettent aux représentants des travailleurs de discuter et d’échanger des idées sur les questions à l’ordre du jour de la séance plénière. De cette manière, ils pourront plus facilement aboutir à un avis commun lors de la réunion même du Comité d’entreprise européen. Après l’assemblée générale, il sera utile pour les représentants des travailleurs de discuter si oui ou non l’information et la consultation auront été pertinentes et données en temps voulu, et s’il y a lieu d’assurer un éventuel suivi d’une manière ou d’une autre.

Les employeurs sont traditionnellement les moins convaincus de la nécessité d’une réunion de suivi que de celle d’une réunion préparatoire. La banque de données affiche l’évolution significative des accords sur ce thème.

Tableau 3: Nombre et Pourcentage des Accords prévoyant une Réunion de Suivi

OUI ou NON	TOTAL	DEPUIS 2004
OUI	265 (34%)	71 (70%)
NON	505 (66%)	31 (30%)

Source: Base de données SDA Infopoint

Au cours de la période 2004 – 2008, on a doublé le pourcentage des accords prévoyant une réunion de suivi (de 34 à 70%) de la délégation des travailleurs, après la réunion annuelle du CEE. 90% des nouveaux accords mis en place prévoient explicitement le droit à cette réunion en plus du droit à la réunion préparatoire.

Comité restreint

Dans le contexte d’une actuelle interface d’information concernant les travailleurs d’une entreprise multinationale, la mise en place d’un comité restreint ou bureau est recommandée. Parfois, ce comité sera un groupe bipartite et parfois un groupe constitué uniquement de travailleurs. Dans ce cas également, on assiste durant la période 2004 – 2008 à une évolution significative des accords : le pourcentage des accords qui prévoient un *comité restreint*, pour garantir une continuité de



Analyse de la Base de données INFOPOINT de la SDA
“Accords de CEE”

coordination et de communication, est passé au total de 68% à 85,2% des accords. Un tel pourcentage passe à 100% si l’on considère uniquement les accords signés durant la période à partir de 2004, constitutifs de nouveaux CEE sur base de l’article 6 de la Directive.

Tableau 4: Nombre d’Accords prévoyant un Comité Restreint

OUI ou NON	TOTAL	DEPUIS 2004
Uniquement travailleurs	426 (55%)	77 (75, 4%)
Travailleurs et employeurs	103 (13%)	10 (9, 8%)

Source: Base de données SDA Infopoint

Compétences

Au cours des quatre années 2004 - 2008, par rapport à la période précédente, on assiste à un renforcement des pratiques d’information et de consultation et d’expertise des CEE sur les questions économiques, financières et sociales des entreprises.

Domaine économique:

Comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous, la préoccupation majeure dans les textes des accords de 2004 à 2008 est de renforcer l’exercice du droit à l’information et à la consultation en matière économique, lié essentiellement aux processus de réorganisation et de restructuration des entreprises sur les marchés européen et international. On voit se réduire le pourcentage des indications génériques liées aux thèmes du développement économique et de confirmation des intérêts pour les questions liées aux fusions, fermetures et délocalisations d’entreprises et activités de production et de services. L’intérêt se renforce également pour les mutations technologiques et les facteurs organisationnels qui peuvent avoir un impact direct sur les conditions de vie et d’emploi des travailleurs.

Tableau 5: Nombre d’Accords par Compétence dans le domaine économique

DOMAINE	TOTAL	DEPUIS 2004
Production	624 (81%)	89 (87%)
Marché	636 (83%)	88 (86%)
Secteur d’activité	522 (68%)	78 (76%)
Nouvelle technologie	399 (52%)	79 (77%)
Environnement	265 (35%)	38 (37%)
Fusion	452 (59%)	83 (81%)
Fermetures	429 (56%)	82 (80%)
Délocalisations	467 (61%)	83 (81%)
Recherche	44 (6%)	9 (9%)
Autre	233 (30%)	14 (14%)
Pas prévu dans l’accord	34 (5%)	3 (3%)

Source: Base de données SDA Infopoint

Domaine financier:

La tendance à renforcer les pouvoirs des CEE dans les matières les plus fortement associées à des choix stratégiques et concurrentiels des entreprises se confirme également dans les questions qui



Analyse de la Base de données INFOPOINT de la SDA
“Accords de CEE”

sont davantage d'ordre financier. En particulier, les représentants des travailleurs réclament davantage d'informations sur le contenu des bilans financiers et des résultats économiques des entreprises, ils veulent être informés sur les stratégies d'investissement et réduisent fortement la demande d'informations de caractère général.

Tableau 6: Nombre d'Accords par Compétence dans le domaine financier

DOMAINE	TOTAL	DEPUIS 2004
Bilan (analytique)	609 (79%)	85 (83%)
Investissements	599 (78%)	92 (91%)
Joint ventures (participations dans d'autres entreprises)	16 (2%)	4 (4%)
Autre	177 (23%)	13 (13%)
Pas prévu dans l'accord	49 (7%)	4 (4%)

Source : Base de données SDA Infopoint

Domaine social:

Egalement en matière de thèmes sociaux, comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous, les CEE ont renforcé au cours de la période de référence leurs compétences dans tous les domaines, ce qui réduit grandement les définitions génériques contenues dans les premiers accords. En particulier, les CEE montrent un grand intérêt pour les questions liées à l'emploi et aux licenciements collectifs (qui sont associés aux processus de restructurations et / ou de fusion d'entreprises) et ils confirment leur volonté d'intervenir sur des questions importantes telles que les conditions du travail, la santé et la sécurité, des politiques d'égalité et de formation. Le pourcentage de la compétence des CEE pour intervenir sur les questions de renforcement et de diffusion des droits syndicaux reste encore toujours faible, ces questions étant encore considérées comme domaine de compétences des différents systèmes nationaux de relations industrielles.

Tableau 7: Nombre d'Accords par Compétence dans le domaine social

DOMAINE	TOTAL	DEPUIS 2004
Emploi	684 (89%)	95 (93%)
Conditions de travail	233 (30%)	66 (65%)
Santé et Sécurité	310 (40%)	50 (49%)
Formation	213 (28%)	32 (31%)
Egalité	83 (11%)	22 (22%)
Droits syndicaux	16 (2%)	4 (4%)
Licenciements collectifs	367 (48%)	70 (69%)
Autre	196 (26%)	13 (13%)
Pas prévu dans l'accord	39 (5%)	3 (3%)

Source: Base de données SDA Infopoint

Experts

Assistance d'experts:

Les experts jouent un rôle essentiel dans un CEE pour un fonctionnement correct de celui-ci. Ces experts peuvent être des travailleurs, ou ne pas être des travailleurs et ils peuvent être des représentants syndicaux. Dans la majorité des cas, l'assistance d'experts est prévue pour les réunions préparatoires et plénières. C'est le cas pour plus de la moitié des accords signés. Durant la



Analyse de la Base de données INFOPOINT de la SDA
“Accords de CEE”

période de 2004 à 2008, cette tendance s’est renforcée et le pourcentage des accords qui prévoient l’assistance d’experts tant dans les réunions préparatoires que lors des réunions statutaires est passée de 60 à 83%. En même temps, le nombre d’accords où il n’est pas prévu d’assistance d’experts a diminué parallèlement (de 19 à 8%).

Tableau 8: Nombre d’Accords par Assistance d’Experts

DOMAINE	TOTAL	DEPUIS 2004
Uniquement en plénière	90 (12%)	8 (8%)
Uniquement en préparatoire	72 (9%)	3 (3%)
En préparatoire et en plénière	463 (60%)	83 (82%)
Pas prévu dans l’accord	145 (19%)	8 (8%)

Source: Base de données SDA Infopoint

Honoraires d’experts:

Un nombre croissant d’accords et de pratiques qui prévoient le recours à des experts extérieurs, confirment dans le même temps, le recours à des experts *qui ne sont pas seulement d’origine syndicale*: formateurs, experts économistes, analystes financiers, techniciens de la santé et de la sécurité etc.

Pour l’exploitation de ces personnes, il ne suffit plus seulement de l’accord de la direction (comme c’est le cas pour la présence d’experts d’un syndicat), mais il faut aussi assurer la prise en charge de leurs coûts (voyages et séjours) et éventuellement leurs honoraires. L’extension de ce droit est un indicateur intéressant de la sensibilisation des représentants des travailleurs au recours à des experts et de la disposition des entreprises à envisager une telle action comme *valeur ajoutée* dans les procédures d’information et de consultation. Comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous, le pourcentage des accords prévoyant la possibilité de payer des honoraires à des experts externes proposés par les représentants des travailleurs dans le total est au total de 44%, mais si l’on considère uniquement la période 2004 - 2008, ce pourcentage passe à 75%.

Tableau 9: Nombre d’Accords par Honoraires d’Experts

DOMAINE	TOTAL	DEPUIS 2004
NON	433 (56%)	26 (25%)
OUI	337 (44%)	76 (75%)

Source: Base de données SDA Infopoint

Formation

Disponibilité de la formation

La formation, initiale et continue des membres des CEE est la première condition pour mettre les membres du comité en mesure de jouer leur rôle spécifique en disposant des connaissances et des compétences nécessaires. Bien que ce droit ne soit pas mentionné dans la directive, il représente l’une des plus importantes acquisitions de l’expérience de fonctionnement des CEE. Un droit remporté par le biais d’accords ou par des pratiques, et qui a bénéficié d’un outil fondamental dans la ligne budgétaire 04030303 de la Commission européenne, une ligne que la Commission ouvre



Analyse de la Base de données INFOPOINT de la SDA
“Accords de CEE”

annuellement aux partenaires sociaux pour qu’ils puissent soutenir des actions visant à promouvoir l’acquis communautaire en matière de droits à l’information et à la consultation des représentants des travailleurs dans les entreprises.

Si l’on se réfère à tous les accords existants, seulement 49% de ceux-ci prévoient explicitement le droit des membres des CEE de bénéficier de périodes de formation sur les rôles et les compétences. Si donc nous référons alors aux accords signés jusqu’en 2004, cette proportion s’est encore réduite. Plus des deux tiers des membres des CEE n’avaient pas, à l’époque, accès à une formation quelle qu’elle soit. Si nous considérons les accords signés entre 2004 et 2008, la situation a changé considérablement; les directions reconnaissent le droit des représentants des travailleurs à une formation appropriée et dans 76% des cas, ce droit est inscrit dans le texte de l’accord. Dans environ un cinquième des cas, ce sont des accords de renouvellement du CEE constitué sur base de l’article 13.

Tableau 10: Nombre et Pourcentage des Accords par Formation

TRAINING	Overall	Since 2004
NO	389 (51%)	25 (24%)
YES	381 (49%)	77 (76%)

Source: Base de données SDA Infopoint

Thèmes de Formation:

En ce qui concerne les thèmes de la formation, on enregistre dans les accords signés au cours de la période 2004 - 2008 une meilleure clarification des besoins de formation et on constate une réduction de pourcentage de 72% à 56% du nombre des accords, qui, tout en offrant la formation, estiment que ce n’est pas prioritaire.

Il est intéressant de constater le pourcentage d’augmentation (de 23% à 37%) des objectifs de formation linguistique, ce qui tend à démontrer que les membres des CEE voient davantage la nécessité d’une communication directe et sans intermédiaire entre eux et la direction.

Tableau 11: Nombre et Pourcentage des Accords par Thèmes de Formation

DOMAINE	TOTAL	DEPUIS 2004
Social	80 (10%)	21 (21%)
Économique	103 (13%)	26 (25%)
Financier	69 (9%)	20 (20%)
Linguistique	179 (23%)	38 (37%)
Pas prévu dans l’accord	556 (72%)	57 (56%)

Source: Base de données SDA Infopoint

* * * * *

